

Comment réaliser mon bilan, me faire labelliser

Toutes les entreprises [signataires de la Charte de la diversité](#) sont invitées annuellement à rendre compte de leurs actions, à travers un **questionnaire en ligne*** (cf. encadré outils) sur le site Internet de la Charte de la Diversité. Ainsi les actions des PME qui ne produisent pas de rapport annuel, peuvent être valorisées.

* Une entreprise, quelle que soit sa taille, peut **faire connaître les bonnes pratiques** qu'elle a pu mettre en place en témoignant lors de débats ou groupes de travail organisés par un réseau d'entreprises ou une organisation patronale. Elle peut également **participer à des prix ou trophées en faveur de la diversité**.

Evaluer régulièrement les actions menées et, dans la mesure du possible, **quantifier les résultats obtenus** est nécessaire **pour faire le point sur ses pratiques afin de progresser**.

* **L'évaluation de la démarche diversité et des actions menées se fait de manière qualitative et quantitative.** A cet effet, l'entreprise met en place un **système d'indicateurs** qui constitue son **"tableau de bord"** et qui lui permet de **mesurer ses avancées**.

* Le recueil de ces données quantitatives et qualitatives offre la **possibilité d'adapter régulièrement sa politique et son plan d'actions**. Il peut se faire de différentes manières : à partir des données sociales, à partir de baromètres internes comportant des questions sur la diversité ou par des enquêtes dédiées. L'entreprise peut également faire appel à un prestataire externe qui réalisera un audit de la situation de l'entreprise.

* **Pour une entreprise cotée** (soumise à la loi NRE - Nouvelles Règlements Economiques), il est important de **communiquer** sur ses actions, ses pratiques et ses résultats en matière de diversité dans son rapport annuel ou son rapport de développement durable. Cette communication permet de dresser un bilan des différentes opérations et d'établir un état des lieux de leur avancement vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.

Source : [Charte de la diversité](#)

L'AFNOR avec ces prestations diagnostic, évaluation et certification délivre deux labels :

[Label Diversité](#) et [Label Egalité professionnelle](#)

Contacts locaux utiles



- [APEC](#)
- [CIDFF](#)
- [FACE Loire-Atlantique](#)
- [IMS Ouest Atlantique](#) et [Plateforme de la Charte de la diversité](#)
- AFNOR Certification délivre les [Label Diversité](#) et [Label Egalité professionnelle](#)
- [Elisabeth FERRO-VALLE](#), Ingénieure Développement Groupe AFNOR
- Consultants indépendants

Témoignage "Ressources Mutuelles Atlantique"

L'égalité professionnelle est une préoccupation sociale au cœur de notre politique managériale. Parfaitement ancrée dans l'entreprise, elle est pratiquée naturellement par tous les niveaux hiérarchiques. Après une période de listing et de consolidation des actions déjà en place, nous avons souhaité valoriser nos bonnes pratiques et confirmer notre engagement en nous investissant dans une démarche de labellisation "Egalité professionnelle". Cette démarche entreprise dans la continuité de la signature de la Charte de la parentalité s'est révélée positive grâce aux nombreux dispositifs déployés au sein de RMA notamment sur les aménagements des temps de travail. Au-delà de la reconnaissance de nos bonnes pratiques, ce Label a permis en interne de valoriser l'image de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs. De plus, l'égalité professionnelle s'imbrique parfaitement dans le volet social de notre démarche RSE. Finalement, hormis la bonne image perçue par les toujours plus nombreux candidats à nos offres d'emploi, cette labellisation nous a permis de développer des relations dans le tissu économique local.

Jean-Pierre Thibaud - Directeur Général [RMA](#)





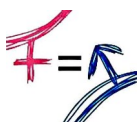
Préparer et maintenir sa labellisation



L'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) et FACE ont publié un [guide sur le Label Diversité pour accompagner les entreprises en amont, dans la démarche de labellisation, mais également après l'obtention du Label](#), intitulé "Le Label Diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation".

Plus de **250 entreprises et organismes** - près de 800 000 salariés concernés - ont obtenu le Label Diversité délivré par l'État. La labellisation constitue une **reconnaissance pour les entreprises** qui agissent en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion des diversités. Son existence incite également d'autres entreprises à engager une démarche structurée pour lutter efficacement contre les discriminations et ainsi réduire les inégalités professionnelles.

Autre charte et label :



Boîte à outils



- Fiche thématique n°5 [Les outils de mise en œuvre](#) (ORSE 2011)
- Guide pratique [Mesurer pour progresser vers l'Égalité des chances](#) (Défenseur des droits 2012)
- Guide pratique [Label Diversité Où en êtes-vous ? 28 questions pour faire le point...](#) (AFNOR)
- Guide pratique [Label Diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations Obtenir et maintenir sa labellisation](#) (AFMD et FACE 2011)
- Livre blanc [Mesurer la discrimination et la diversité](#) (AFMD 2009)
- Questionnaire en ligne [Bilan Diversité - Entreprises de plus de 50 salariés](#) et [Bilan Diversité - Entreprises de moins de 50 salariés](#) (Charte de la Diversité)
- Tutoriel ["Charte de la diversité Mode d'emploi"](#) (Charte de la Diversité)

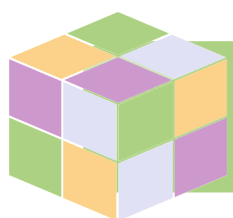
Créé sous l'impulsion de l'État en 2008, le Label Diversité répond à l'impératif d'interroger la neutralité des pratiques de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne sa gestion des ressources humaines. A ce jour, l'AFNOR Certification a décerné le Label Diversité à plus de 250 organismes (de différents statuts, tailles, secteurs d'activité).

LE LABEL DIVERSITÉ : OBTENIR ET MAINTENIR SA LABELLISATION



Principalement inspiré par les pratiques, outils et méthodes d'accompagnement de FACE et de l'AFMD, ce guide ne prétend pas à l'exhaustivité. Il peut être utilisé pour compléter et expliciter le cahier des charges de labellisation. Les contributions des différents acteurs (Etat, AFNOR Certification, chercheurs, entreprises) favorisent une meilleure compréhension des modalités de définition et de mise en œuvre du Label Diversité.

L'ouvrage se structure en trois parties. La première dresse un bref état des lieux des discriminations au travail et tente de clarifier les notions de discrimination, de diversité et d'égalité. Ce volet présente également le Label Diversité et le processus de candidature associé au dispositif. En deuxième partie du guide, des éléments de réponses au cahier des charges du Label Diversité sont proposés et illustrés par des témoignages d'entreprises. Enfin, la troisième partie présente quelques rappels, des propositions méthodologiques et des outils pratiques.



Fiche 13

Comment réaliser mon bilan, me faire labelliser

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Juin 2014 -
* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté



[SOMMAIRE](#)